

BOKA ETT BESÖK

Maria Petersson kommer gärna ut till olika Arbetsförmedlingar för att föreläsa om ADHD på jobbet eller leda workshops. Arbetsförmedlingen är samarbetspartner i projektet ADHD på jobbet.

Kontakt: maria.petersson@attention-riks.se

MED ADHD PÅ JOBBET

Personer med ADHD har inga generella svårigheter att hitta arbete.

Däremot kan de ha svårt att behålla anställningen under en längre tid.

– Det finns utmaningar i diagnosen som med rätt kunskap kan övervinnas, säger Maria Petersson, projektledare för ADHD på jobbet hos Riksförbundet Attention. Som därför erbjuder Arbetsförmedlingen gratis utbildningar och workshops i ämnet.

TEXT: Ylva Bjelle ILLUSTRATION: Linnea Blixt



Dagligen kontaktas Attention av sina medlemmar för att arbetsrelaterade problem har uppstått. Ibland redan efter ett halvår på en ny arbetsplats.

– Personer med ADHD är ofta bra på att starta upp saker och bra att ha med i möten för att tänka utanför boxen medan administration och uthållighet kan vara en utmaning, säger Maria Petersson.

I november 2015 gjorde Attention en enkätundersökning bland sina medlemmar om ADHD på jobbet. Drygt 1 000 personer i arbetsför ålder svarade. Resultatet visar bland annat att:

- 70 procent arbetar, varav 30 procent i en arbetsledande position.
- 57 procent uppger att de har svårigheter att planera, organisera och prioritera arbetsuppgifter.
- 75 procent menar att deras ADHD gör det svårt för dem att återhämta sig på eller efter arbetet.



Maria Petersson.

”Det handlar inte om ovilja. Det kan bli för jobbigt att axla kraven och det hänger ihop med funktionsnedsättningen.”

- 19 procent upplever att de blivit nekade en ny karriärmöjlighet på grund av sin ADHD-diagnos.

- 22 procent håller diagnosen hemlig på jobbet.

Om en arbetssökande har många korta anställningar på sitt cv är det bra att ha blicken öppen för eventuell ADHD, även om det inte finns en kodning, säger Maria Petersson. Hon menar att det är upp till varje enskild individ att själv tänka över om en kodning är att föredra.

– Ur ett makroperspektiv är det bättre för samhället om fler berättar om sina diagnoser för att bryta tabu kring att vara annorlunda. Ur ett mikroperspektiv måste varje individ få avgöra själv. Olika arbetsplatser har olika värderingar. Om normen är att ”annorlunda inte är så bra” kanske personen med ADHD överväger konsekvenserna av att berätta om sin diagnos både en och två gånger.

Många av Attentions medlemmar menar att

de i kontakten med Arbetsförmedlingen blir ombedda att göra saker som de inte förmår, som att redovisa för antal sökta arbeten utifrån ett standardiserat sätt.

Maria Petersson gör en parallell till arbetssökande med synskada.

– Den som är blind blir inte ombedd att ”titta här på skärmen”. Våra målgrupper har svårt med kognitiva processer. Där borde Arbetsförmedlingen kunna hitta individuella lösningar eller andra sätt att redovisa på, menar Marie Petersson.

Hon önskar också att Af anpassar kommunikationen till personer med kognitiva svårigheter. Till exempel genom att tydligt skriva upp det man kommer överens om på en whiteboard som den arbetssökande kan fotografera av och ha som en påminnelse. Eller att mejla ut överenskommelsen antingen som en bild eller som ett dokument.

Ibland finns det negativa erfarenheter av myndigheter i bagaget. Då kan det bli mindre naturligt att öppna ett kuvert med en skriftlig kallelse, notera besöksdagen i en kalender och sedan infinna sig den aktuella dagen.

– Det handlar inte om ovilja. Det kan bli för jobbigt att axla kraven och det hänger ihop med funktionsnedsätt-

ningen, förklarar Maria Petersson, som tidigare arbetat som arbetskonsulent på Misa, som erbjuder arbetsinriktad verksamhet inom LSS.

Majoriteten av de 1 068 personer som svarade på Attentions enkät använder strategier för att tygla sin ADHD i vardagen. 18 procent har arbetsmiljöanpassningar som till exempel eget rum medan 35 procent har andra anpassningar som kortare arbetsdag, möjlighet till många små pauser och varierade arbetsuppgifter. Några får även uppföljande stöd på arbetet med chef, handledare eller personligt biträde och en tredjedel arbetar efter olika metoder som kan innefatta tydliga mål, feedback eller tävlingsmoment. Nästan samtliga använder hjälpmedel som kalender, telefon samt olika appar och har rutiner för träning, mat och sömn.

– Det visar att viljan och kunskapen finns hos individerna. Om en formell kallelse till Arbetsförmedlingen via brev varannan månad inte fungerar, så ta upp det i dialogen: ”Detta fungerade inte så bra. Hur gör vi i stället?”

Attentions tips för bättre möten

1 TYDLIGHET

Varför? När? Hur? Vem? Be personen att ta med någon, om det är möjligt, som kan ta minnesanteckningar från ert möte och det ni kommer överens om. Finns en boendestödare med i bilden bör den följa med på mötet för att få information om vad personen behöver stöttning med.

2 ÖVERENSKOMMELSER

Vad vill personen ha hjälp med? Vad kan personen göra själv inför nästa möte? Ställ frågor och låt personen hitta svaren – men kom gärna med förslag.

3 ANPASSNING OCH STÖD

Standardiserade sätt passar inte alla människor och då behöver man hitta andra lösningar. Anpassa möten, kortare eller längre?

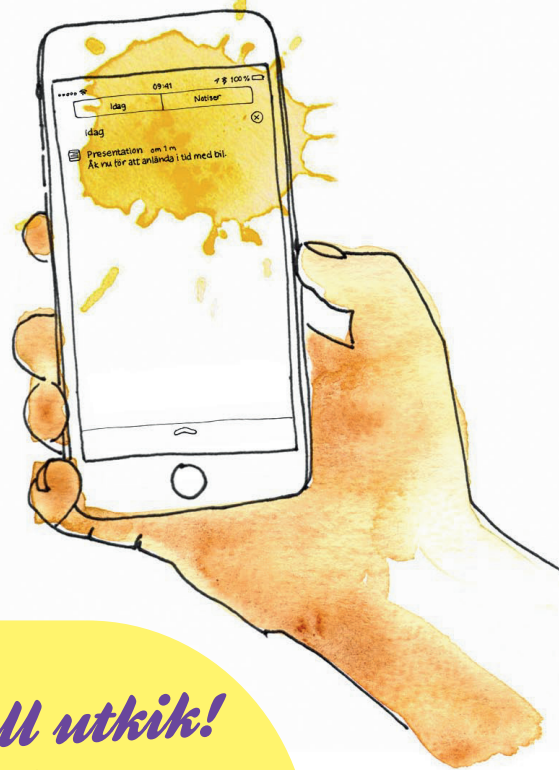
Fler tips hittar du på adhdjobb.se

4 KOGNITIVA HJÄLPMEDEL

Sådana kan vara bra att använda sig av och det går alldeles utmärkt med mobil och mobilliknande. Gör det abstrakta konkret genom att skriva eller rita på en white-board eller på ett blankt papper. Använd mobilen att ta kort på era anteckningar från white-boards. Be den arbetssökande att ta kort också. Det finns även olika minnesappar. Fråga personen hur den gör.

5 PÅMINN

Mejla/sms:a en påminnelse om er överenskomelse. Man behöver förstå att när personen lämnar rummet och mötet så stannar allt ni sa där. Därför är det viktigt att personen har saker i sin omgivning som påminner om ert möte och det ni kom överens om.



Håll utkik!

De två sista veckorna i oktober genomför Attention en arbetsmarknadskampanj över hela Sverige där man vänder sig till arbetsgivare för att öka kunskapen om hur man kan skapa ett hållbart arbetsliv för personer med ADHD och annan NPF.

Fakta Riksförbundet Attention

Riksförbundet Attention är en intresseorganisation med 15 500 medlemmar för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och deras familjer.

Bland medlemmarna finns personer med ADHD, ADD, autismspektrum, Aspergers syndrom, Tourettes syndrom och språkstörning samt personer med nedsatt förmåga att läsa, skriva och räkna.

NPF innebär svårigheter som beror på hur hjärnan fungerar.

Orsaken är biologisk och har ingenting med uppfostran eller intelligens att göra och syns inte utanpå.

Personer med NPF kan ha svårt med reglering av uppmärksamhet, impulskontroll och aktivitetsnivå, samspelet med andra människor samt inlärning och minne. Arten och graden av svårigheter varierar.

Det är först när svårigheterna blir så stora att de kraftigt påverkar individens utveckling och möjligheter som de blir en funktionsnedsättning.



Medlems-tidningen kommer fem gånger om året.

... men arbetsgivarna är fortfarande tveksamma

Många kunskapshöjande insatser har gjorts under senare år för att förbättra synen på personer med funktionsnedsättning. Men attityderna har inte förändrats.

– De är stabila, säger Berth Danermark, professor i sociologi med handikappvetenskap som forskningsämne vid Örebro universitet.

TEXT: Ylva Bjelle

Attityder i samhället är en av tre förklaringar som anges till varför Arbetsförmedlingen inte lyckats nå målet att öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Det framgår i Arbetsförmedlingens återrapportering till Myndigheten för delaktighet 2016. Målet ligger till viss del utanför myndighetens kontroll, heter det i rapporten. Arbetsgivares krav på specifik utbildning och erfarenhet samt en negativ inställning till att anställa personer som kräver anpassning anges som hinder för en positiv utveckling. Liksom attityder i samhället.

Arbetsgivarnas negativa attityder hänger ihop med minst två saker enligt Berth Danermark, som forskat om attityder till personer med funktionsnedsättning: Dels osäkerhet och rädsla kring vad det skulle innebära att anställa en person med funktionsnedsättning på lång sikt. Dels oro för att kostnader för arbetsplatsanpassningar blir svårbedömda på lång sikt.

Många arbetsgivare är även osäkra på hur anpassning av arbetsplatsen ska göras i enskilda fall. Den osäkerheten påverkar deras attityd.

– Arbetsplatsanpassningar är en komplex fråga. Det kan både handla om att anpassa arbetet i tid, uppgifter, flexibilitet och kring information. Att installera en ramp är enkelt, men hur anpassar man till exempel informationsflödet på en arbetsplats för olika grupper? Vad

innebär det för långsiktiga kostnader? Arbetsgivaren är rädd för att bli stående ensam med kostnader och frågor efter den första introduktionsfasen, menar Berth Danermark.

Den allt mer efterfrågade modellen med stöpt employment fungerar enligt principen först anställning, sedan träning.

– Då måste man också kunna garantera ett långsiktigt stöd, påpekar Berth Danermark. Korta informationskampanjer har endast en liten effekt. Det gäller att bygga upp ett långsiktigt arrangemang. Arbetsgivare behöver stor faktisk kunskap om möjliga arbetstagares kompetens. Om det råder osäkerhet kring detta leder det lätt till stereotyper och uppfattningar. Det vill säga negativa attityder.

Redan 1998 slogs det fast i en statlig utredning att man både måste utbilda med fakta och ge möjlighet till social kontakt med målgruppen då "enbart information eller kontakt inte förändrar attityder på ett signifikant sätt". Berth Danermark vill också poängtera vikten av förtroende och förståelse för företagarens villkor. De arbetsgivare som har positiva erfarenheter av att anställa personer med



Berth Danermark.
FOTO: ÖREBRO UNIVERSITET

"Arbetsgivaren är rädd för att bli stående ensam med kostnader och frågor efter den första introduktionsfasen."

funktionshinder kan bli goda ambassadörer.

– Om arbetsgivare träffas och informerar varandra kan det vara mer effektivt än ett möte mellan företrädare för en funktionshindersorganisation och potentiella arbetsgivare. Här skulle kanske Arbetsförmedlingen kunna mobilisera arbetsgivare med goda erfarenheter, funderar Berth Danermark.

Då det råder olika villkor i olika branscher gäller det att hitta någon som förstår det lilla eller medelstora företagets villkor kring

kundkontakter och annat. Berth Danermark påpekar att det är oftast de som anställer personer med funktionsnedsättning. Inte de stora offentliga organisationerna.

– En Sius-konsulent är ute efter att göra en placering. Då är de kanske inte lika opartiska som en annan företagare eller affärskollega. Arbetsgivarna måste få mötas och diskutera med personer de har förtroende för. Målet är förstås att konsulenten har så pass god kunskap om vilken anpassning som krävs så att arbetsgivaren får ett långsiktigt ekonomiskt förtroende för detta, säger Berth Danermark. ○

”HANDLÄGGARE BEHÖVER MER KUNSKAP”

Att berätta om sin ADHD eller sina problemområden öppnar möjligheten för extra hjälp och stöd från Arbetsförmedlingen. Det är socialkonsulenten Ewa Elfving i Umeå och arbetsterapeuten Karin Dahlberg i Nacka överens om.

TEXT: **Ylva Bjelle** ILLUSTRATION: **Linnea Blixt**

Vid en anställningsintervju är det vanligt att fråga efter styrkor och svagheter. På samma sätt borde det räcka att berätta vad som fungerar bra och vad som fungerar mindre bra i arbetslivet. Till exempel: ”Min koncentration blir bättre om jag sitter med ryggen mot dörren. Då störs jag inte av människor som rör sig i rummet.”

– Det behöver inte vara så krångligt. De flesta människor känner sig själva och vet ganska väl vad man har problem med, säger Ewa Elfving, socialkonsulent på Arbetsförmedlingen i Umeå.

Både Ewa Elfving och Karin Dahlberg, arbetsterapeut på Arbetsförmedlingen i Nacka, föreläser ibland i ämnet. Båda poängterar att kunskapen behöver spridas bland handläggare på Arbetsförmedlingen om vilka signaler som kan vara tecken på



Karin Dahlberg.

”En kod är inte en stämpel i pannan, utan mer en signal: Kom, du ska få rätt hjälp.”

ADHD och andra neuropsykiatriska diagnoser. Om den arbetssökande själv berättar om sina svårigheter eller om sin funktionsnedsättning öppnas fler dörrar inom Arbetsförmedlingen.

– Om man inte berättar, så kanske man inte får riktigt rätt hjälp. En kod är inte en stämpel i pannan, utan mer en signal: Kom, du ska få rätt hjälp, säger Karin Dahlberg.

Ewa Elfving träffar arbetssökande som behöver extra stöd med exempelvis myndighetskontakter. Många orkar inte vänta i långa telefonköer och kommer aldrig fram till Försäkringskassan eller Socialtjänsten. Då brukar hon använda högtalartelefonen för att stötta sina arbetssökande att göra jobbiga telefonsamtal.

– Då är inte sekretessen i vägen, säger hon.



De flesta Karin Dahlberg träffar är i behov av arbetshjälpmedel i form av kognitivt stöd. Det vill säga allt som gör det lättare att minnas och planera tid. Några får även göra en arbetsförmågebedömning, för att ta reda på vad som fungerar bra och vad som fungerar mindre bra i en arbetsliknande aktivitet. Den sker oftast under fem veckor.

– Det är bra, eftersom personen i början kanske anstränger sig för att göra ett bra resultat. Men efter ett tag orkar man inte hålla det tempot. Det viktiga är att få reda på hur personen faktiskt fungerar i olika uppgifter, förklarar Karin Dahlberg.

Det är vanligt att arbetsledare delar ut en handfull arbetsuppgifter, men personer med ADHD minns kanske bara den första och återkommer sedan till chefen för att fråga igen.

– Då kanske instruktioner via sms är ett bättre alternativ, eller inköp av en whiteboard.

När Karin Dahlberg letar arbetsplatsanpassningar handlar det om hjälpmedel, till exempel en smartphone som stöd för minnet eller hörlurar för avskärmning. Men även om strategier som dagliga eller veckovisa planeringsmöten med chefen. När rätt anpassningar är på plats kan en sjuksköterska ta vid som stöd i upp till två år.

Det inbyggda stöd som finns i smarta telefoner lyfter Karin Dahlberg gärna fram som kognitivt stöd, till exempel att fotografera för minnesstöd, spela in med röst, kalender och anteckningar i mobilen.

– Det fungerar som en extra hjärna och är jättebra.

Men hon har valt bort att använda appar.

– Tekniken löser ingenting. Var och en behöver hitta sin egen individanpassade struktur. Vissa appar försvinner dessutom från marknaden. Då är det mindre bra om man hängt upp hela sitt liv på en app, säger hon. ●



Movant finns på flera orter runt om i Sverige.

Du hittar alla våra utbildningsorter på www.movant.se

Utbilda dig inom Fordon och Transport hos oss!

Stockholm
KA 10053144
Patric Lindén
070 223 17 93

Skövde
KA 10053145
Mia Castenbrandt
070-572 65 28

Umeå
KA 10053203
Patrik Erfält
073-840 57 90

//FRÅN JOBBDRÖM TILL DRÖMJÖBB

movant



Ny i Sverige?

Vi har flera tjänster som ökar dina chanser att snabbt etablera dig på arbetsmarknaden. Dessutom har vi stora möjligheter att erbjuda språkstöd på ditt modersmål, då många anställda hos oss själva är utrikesfödda och flerspråkiga. Du kan också anmäla dig till Stöd och matchning hos oss, för att hitta snabbaste vägen till ditt nya jobb.

010-709 40 90 | www.workforyou.se **work for you**